

УНИВЕРЗИТЕТ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ” – БИТОЛА
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ – ПРИЛЕП
UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI” – BITOLA
FACULTY OF ECONOMICS – PRILEP



45 години/years

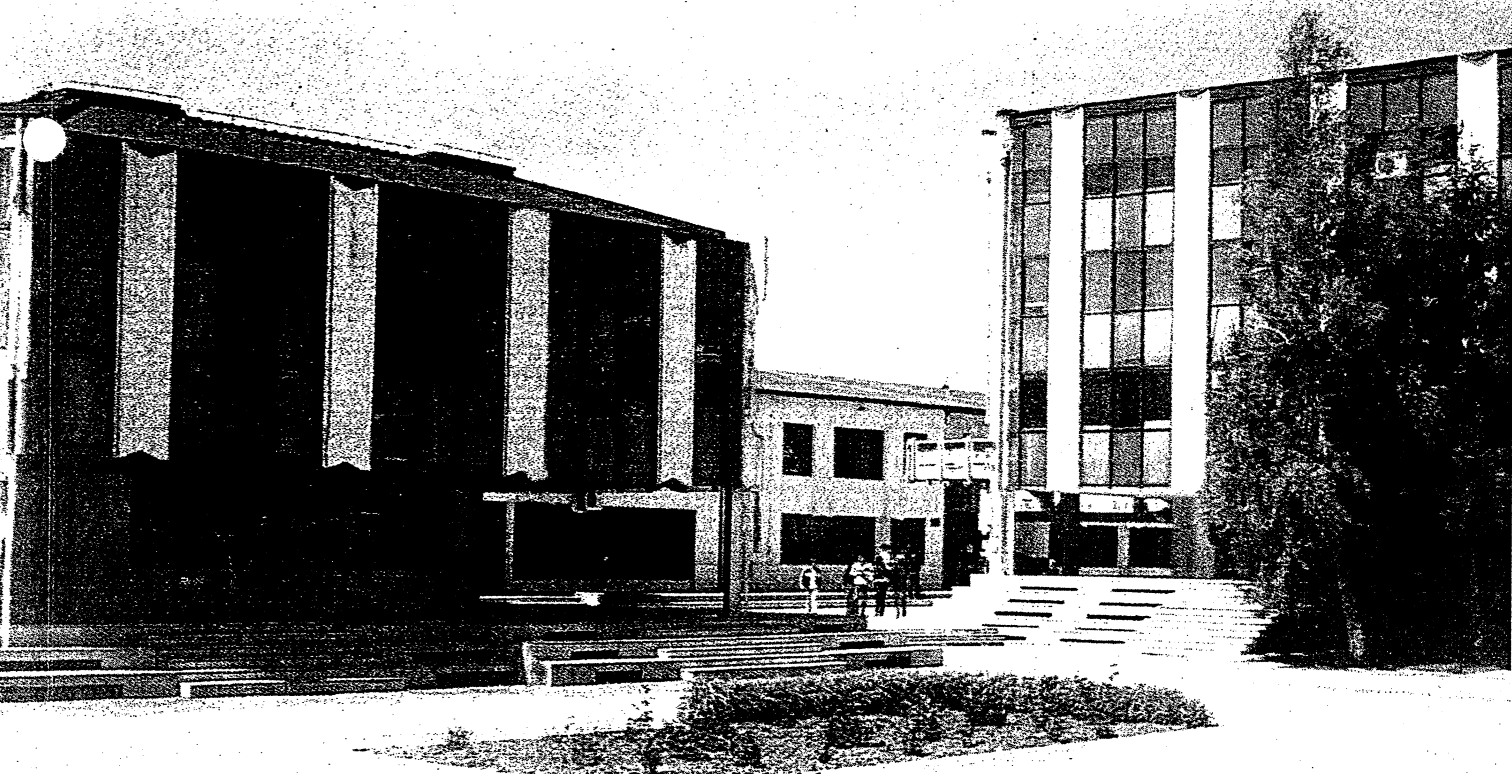
Меѓународна научна конференција

ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА НОВАТА ЕКОНОМИЈА

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

CHALLENGES OF THE NEW ECONOMY

PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE



Издавач / Published by

Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола

University „St. Kliment Ohridski“ - Bitola

Економски факултет – Прилеп

Faculty of Economics - Prilep

За издавачот : **проф. д-р Гордана Трајкоска, декан**

Печати:

Печатница „11 Октомври“ АД - Прилеп

CIP – Каталогизација во публикација
Матична и универзитетска библиотека
„Св. Климент Охридски“ – Битола

330.101 (063)

МЕЃУНАРОДНА научна конференција „Предизвиците на новата економија“ (2005 ; Охрид)

Предизвиците на новата економија : Зборник на трудови II : меѓународна научна конференција, Охрид, 14-16 октомври 2005 / [научен одбор Гордана Трајкоска ... [и др.]] = Challenges of the new economy : proceedings of the international conference, Ohrid, 14-16 October 2005 / [international steering committee Gordana Trajkoska ... [et al.]] – Битола: Универзитет „Св. Климент Охридски“ ; Прилеп : Економски факултет = Bitola : University „St. Kliment Ohridski“ ; Prilep : Faculty of Economics, 2006 год., – 2 св. (680 стр.): графички прикази; 24 см.,

Тираж 300 примероци. – Трудовите и на англ. јазик – Summaries и библиографија кон трудовите.

ISBN 9989-695-34-2

1. Гл. ств. насл. 2. Насл. ств. насл. 3. Трајкоска, Гордана.

COBISS.MK-ID 17764161

ВОВЕД

Во современите услови на стопанисување или таканаречената ера на новата економија, економска успешност во работењето може да се оствари не само со жестока конкуренција, туку и преку: партнрство, кооперација, здружување и деловна соработка. Во таа смисла фирмата мора да се сфати како една целина, односно едно заедништво со изразена почит и доверба меѓу вработените.

Значи, довербата станува еден од највлијателните фактори на успехот. Затоа е неопходно таа да се афирмира меѓу вработените и менаџерите, односно меѓу самите вработени и самите менаџери. Довербата произлегува од навременото информирање, вклученоста во работењето и одлучувањето, размената на знаењата, вештините и искуствата, како и од меѓусебната несебична помош.

За жал, во некои фирми со неизграден соодветен, менаџмент систем, односно со недоволно оспособени менаџери честопати се манифестираат лоши меѓучовечки односи, конфликтни состојби или дури и несовесни и перфидни игри.

Недоволно изградените менаџери, плашејќи се од конкуренцијата или од загрозувањето на слободата во нивните нечесни игри, на различни начини настојуваат да вршат психички терор (*mobbing*) кон оние кои им стојат на патот, со цел да ги направат целосно лојални и слепи послушници или, ако тоа не им успее, настојуваат да им го загрозат здравјето и да ги принудат да ја напуштат фирмата.

*Целта на овој труд е да се презентира дел од другата страна на тајните на менаџментот, како што е појавата *mobbing* на која сè уште не ѝ се обрнува доволно внимание, иако се јавува како разорувач на успехот во работењето на фирмата.*

ОПШТ ОСВРТ КОН MOBING-ОТ

Mobbing-от¹, односно психичкиот терор на работното место е нов начин на кршење на човечките права, загрозување на угледот, честа, достоинството и интегритетот на личноста.

Тоа е присутен проблем во деловниот свет, така што со право се нарекува деловна болест или болест што обично ја создава одделна

¹ Заради широкото значење на поимот *mobbing*, не може да се најде превод со краток соодветен израз, затоа во натамошниот текст ќе се користи интернационалниот израз *mobbing*.

Д-р Трајко Мицески, примариус д-р Круме Соколки,
примариус д-р Божидар Котески
ДНУ-Прилеп, E-mail: Miceski_T@freemail.com.mk

MOBBING-OT VO EPATA HA NOVATA EKONOMIJA

MOBBING IN THE ERA OF A NEW ECONOMY

Резиме : Мобингот е специфичен облик на психолошки терор во работната средина каде што една личност или група, подолго време вршат притисок, софистицирано малтретирање, неинформирање, потценување, изолирање и други тенденциозни постапки кон одделни личности, со цел да им го загрозат нивниот углед, честа, достоинството и интегритетот, а со тоа да ги принудат (присилат) да станат нивни послушници или да ги доведат на прагот на нарушување на нивното психичко здравје и напуштање на работната средина, доколку имаат прилики за нови вработувања.

Пред сè тоа е смислена активност на фрустрирани личности, т.н. „мобери“ кои, преку демонстрирање на својата моќ и положба, настојуваат да си го зачувуваат своето место во средината, било да се работи за раководна положба или за користење привилегии.

Моберите, обично, ги прогонуваат способните кадри, затоа што се плашат од конкуренција, а им пречат и сите оние кои не им се целосно лојални и слепо послушни.

Во таквите фирми, покрај тоа што најмногу се погодени лицата кои се подложени на мобинг, погодени се и самите компании во нивното настојување за ефикасно и ефективно работење.

Тргувајќи од фактот што фирмите претставуваат живи организми, кои треба постојано да се развиваат, адаптирајќи се со прогресивните промени и одржувајќи рамнотежа со окружувањето, јасно е дека треба да се лекува секој дел од организмот кој е нападат од таквата болест (mobbing-от), заради негово правилно функционирање.

Во тој поглед неопходно е дијагностицирање на мобингот како деловна болест и навремено отпочнување со негово лекување со жестока делотворна борба, што ќе се води до негово елиминирање.

Во трудот се презентирани погледи за мобингот, неговото дефинирање, развојот, дијагностицирањето и предлагањето мерки и постапки за негово спречување.

Клучни зборови: мобинг, психички терор, мобери, „жртви“ на мобингот, развојни фази на мобингот, мобинг-случаи, последици, дијагностицирање, постапки против мобингот.

Abstract: Mobbing is a specific type of psychological terror in the working environment, carried out by one or more persons for a longer period of time, with constant pressure, sophisticated harrasment, underestimation, isolation and other acts turned toward other employees in order to endanger their reputation, honour, dignity and integrity. These acts are aimed to force other persons on obedience, and they often result in disturbed psychical health and quitting of the job, wherever there is a chance to choose. .

It is a tendentious activity of frustrated individuals, so called *mobbers*, who demonstrate their power in order to keep their position which brings them leading role and other privileges.

Mobbers usually dismiss the capable and competent staff and all those who are not completely loyal and slavishly obedient, in fear that they could eventually take over their position.

Mobbing is dangerous not only to the individuals or groups, but also to the companies where this phenomenon appears, decreasing the effectiveness of their work.

Companies are living organisms that must have a constant growth, adapting themselves to the progressive changes and keeping a balance with the environment. With respect to this fact, it becomes clear that if any part of the organism is attacked by certain disease, it must be cured in order to establish its proper functioning.

In that sense, it is necessary to make a diagnosis of mobbing as a business disease and to apply all measures in its control and complete curing.

Some aspects of mobbing, its definition, development and diagnosis are presented in this paper and preventive measures are suggested.

Key words: mobbing, mobbers, victims of mobbing, examples, consequences, diagnosis, measures against mobbing

несовесна група луѓе, кои своите жртви ги малтретираат со помош на софистицирани методи, како што се: неинформирање, изолации, деградирања, омаловажувања, заканувања, пресии и со низа други тенденциозно-недолични однесувања.

Најчесто mobbing-от се одвива одозгора - надолу по вертикала или поточно кога претпоставените тероризираат одделни вработени и/или група вработени. Во помал број случаи тој се одвива меѓу вработените на исто хиерархиско ниво, а најретко одоздола - нагоре или кога вработените ги малтретираат своите шефови.

Примариус д-р Злата Јашка истакнува дека „мобингот се одвива главно, на психолошко ниво, па тешко е докажлив во материјално ориентираниот свет. Основното обележје на мобингот е патолошкото однесување, што здравиот разум не го разбира; непочитувањето на личноста на лично и професионално ниво, и нејзино игнорирање и дискриминација во различни облици“².

КРАТОК ИСТОРИЈАТ НА MOBBING-ОТ

Поимот mobbing во овој труд се третира во негативна конотација, што доаѓа од двозначноста на англискиот збор mob којшто, како именка, означува маса, толпа, цган, банда, олош, глутница, лоповска дружина, а додека како глагол to mob означува напаѓа, нафрлува, навалува, оневозможува, загушува и сл.

Исто така, во вокабуларната литература се сретнува и проширеното значење на зборот mob како придавка mobbish што означува простачки, грубо, вулгарно.

Во таа смисла може да се нагласи дека овој поим и неговото користење е од понов датум. Имено, поизразеното проучување на mobbing-от започнува пред повеќе од двасеттина години, кого прв го употребил германскиот психијатер Heinz Leymann во 1984 година. Тој во својата Mobbing Encyklopaedia³, покрај другото, ја предупредува светската јавност дека mobbing-от е занемаруван и толериран вид на загрозување на основните човечки права, што може да биде повеќекратно штетно. Без разлика дали се работи за злонамерни постапки, изолирања, пресии, клеветења, шпијунирања или, пак, закани и мачења, тој истакнува дека целта на секој mobbing е да го

² Prim. mr. sc. dr. Zlata Jaska, dr. med. „Mobbing u zdravstvo“, „Lijecnicke novine, R. Hrvatska, br. 32; 15.09.2004, str. 23-25

³ LEYMANN, H.: The Mobbing Encyklopaedia. Bullyng: Whistleblowing. Information about Psycho terror in the Workplace. 1992 <http://leymann.se/>

загрози интегритетот на одделна личност, односно нејзиниот професионален, социјален, па дури и приватен живот.

Иако се работи за појава што е позната во секоја култура и што е многу стара, сепак, поради демонстрираната специфичност во новата ера на стопанисување, Leymann ја нарекува mobbing, позајмувајќи го тој израз од етилогијата на австрискиот биолог Konrad Lorenz. Всушност, Lorenz со овој поим го изразува однесувањето на некои видови животни кои се здружуваат против еден од членовите, напаѓајќи го и истерувајќи го од заедницата.

Идентично со прикажувањето на однесувањето на животните од страна на Konrad Lorenz, ваквите однесувања кај луѓето (или гупа луѓе) во работната средина Leymann го нарекува mobbing.

ВИДОВИ MOBBING

Во зависност од начинот на којшто се одвива mobbing-от, тој може да се диверзифицира во два основни вида и тоа: вертикален и хоризонтален mobbing.

Покрај овие два вида, во работната средина може да се јави и комбиниран (вертикално-хоризонтален) mobbing.

Вертикален mobbing обично се нарекува оној што се јавува „одозгора“ надолу односно кога претпоставениот (менаџерот, шефот или претпоставените) тероризира определен работник или повеќе работници. Значи, вертикален mobbing се случува кога претпоставениот тероризира еден подреден работник, или кога тероризира еден по еден сè додека не ја уништи целата група. Мотивот за тоа е различен, но главно тој ги смета нив за свои конкуренти и непријатели. Овој вид *mobbing* се нарекува и *bossing*, бидејќи доаѓа од управителот (раководителот, шефот, сопственикот).

Хоризонтален mobbing е оној што се јавува меѓу вработените од исто ниво на хиерархиската скала. Главните причини најчесто лежат во чувството на лубомора, завист, омраза и слично. Всушност mobbing-от се манифестира ако постои верување дека одделни колеги ја загрозуваат можноста за нечие напредување, па затоа се настојува на кој било начин да се елиминираат оние што ги намалуваат можностите за остварување на тие планови.

Исто така, овој вид mobbing, може да се извршува и од послушност, плашливост или, пак, некаков интерес. Во тој случај, одделни личности (пониски раководители или дел од вработените) слепо ги

извршуваат осмислените постапки на претпоставениот и се „нафрлуваат“ врз избраната личност или повеќе личности. Ваквата појава на mobbing може да се нарече и комбиниран, односно вертикално - хоризонтален mobbing, зашто се случува сè дотогаш додека претпоставениот врши психичка пресија врз поединецот или поединците. Кога претпоставениот ќе прекине да врши mobbing или ќе биде сменет од раководната функција, тогаш и неговите послушници прекинуваат да дејствуваат.

Иако секој вид mobbing се јавува како проблем и опасност за работењето на организацијата, сепак, во овој труд вниманието ќе се задржи на вертикалниот (и комбинираниот) mobbing, зашто истражувањата покажаа дека тој е најчеста појава што негативно влијае врз мотивираноста, креативноста и здравјето на луѓето.

ФАЗИ НА MOBBING-OT

Иако во постојната литература најголем број автори⁴ наведуваат 5 фази на mobbing, со оглед на нашето истражувачко искуство и следењето на оваа проблематика се смета дека вертикалниот и комбинираниот (вертикалено-хоризонталниот) mobbing се одвива во 6 недефинирани и меѓусебно испреплетени фази.

Првата фаза обично се карактеризира со ескалација на лошото раководење, применување нееднакви принципи и критериуми кон сите вработените, неценење на способноста на одделни вработени, поделба на вработените на лојални и нелојални, односно пријатели и непријатели, распределба на раководните места според лојалноста и послушноста, а не според способноста и знаењето, изразените незадоволства од една и големите задоволства од друга страна, појавата на конфликтни ситуации, влошените меѓучовечки односи, меѓусебните обвинувања, меѓусебните поделби, користењето разни начини (перфидни игри, лаги и измами) од страна на раководителот и селектирањето на вработените и фокусирањето кон поединци за да им се напакости, односно на некаков начин да се демотивираат во работењето и нивната кративност.

Во *втората фаза*, пак, претпоставениот (раководителот) своите намери за наштетување на поединците, вешто ги испреплетува со добро осмислени причини и добро разработените (перфидни) игри, истовремено потврдени со поддршката (одлуката) на неговите

⁴ Kojić E., Filaković P., Mučinić L., Matek M., Vondraček S. ISSN 0352-3675 CODEN RASIF2 RiS-067 UDK/UDC 331.442 Rad sigur., 7, 2003, 1, 1-20 (www.mobbing.hr.)

избрани соработници. Така охрабрен од својата толпа - истомисленици, претпоставениот започнува со психички терор врз поединецот (поединците), односно се врши пресија, изолација, неинформираност, исклучување од работни тимови, не вклучување во нови проектни задачи, чести закани, навреди, омаловажувања, девалвирања, кршење на човекови права, напаѓање на професионалниот углед, негирање на способностите, клевети и слични други недолични однесувања.

Во *третата фаза* малтретираната личност станува вистинска жртва на mobbing-от. Покрај раководителот и неговите слепи послушници, неа започнуваат да ја избегнуваат и довчерашните колеги, другари и пријатели во организацијата, и тоа со изговор дека не сакале раководителот да мисли погрешно за нив. Личноста-жртва на mobbing-от станува кривец за сè, па често речиси сите лоши постапки во фирмата ѝ се префрлаат нејзе.

Во *четвртата фаза* психичкиот терор врз жртвата уште повеќе се засилува, така што таа се чувствува осамена, отфрлена од работната средина, отфрлена од довчерашните колеги и пријатели, длабоко повредена во себе, оптоварена, деморализирана и недоволно разбрана дури и од семејството.

Во *петтата фаза*, жртвата се разболува, така што почесто користи боледување и е отсутна од работа. Или кога е на работното место се чувствува несигурна, постојано прави грешки, нема концентрација и сè повеќе се заморува и обесхрабрува.

Во *шестата фаза* жртвата станува толку многу изнемоштена, осамена и напуштена, што веќе нема сили да се бори во соодветната работна средина и затоа се решава за напуштање на фирмата. Дури има и поединци кои, за жал, не гледаат никаков излез од ваквите состојби, па ги обзема чувство на безвредност, стануваат личности без волја за живот и сè почесто се определуваат за суицидни дејствија.

ПРИЧИНИ ЗА MOBBING ВО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Најчести причини за појава на mobbing во работните организации се: лошиот, односно непрофесионалниот менаџмент, неправилниот пристап кон промените во организацијата, дисфункционалната организациска структура, недефинираната култура, лошите меѓучовечки односи, недостигот на информации, отсуството на тимски приод при решавањето на проблемите или настанатите

конфликти, како и неадекватниот однос кон различните притисоци што доаѓаат однадвор во организацијата.

Денес во оваа ера на новата економија, кога менаџментот се сфаќа како множество од активности преку коишто се вршат определени функции за на ефикасен начин да се обезбедат, распоредат и ангажираат човечките ресурси и алоцираат физичките потенцијали, него треба да го извршуваат лица - *професионалци* за таа функција и улога, кои постојано ќе учат и ќе се оспособуваат.

Доколку, пак, со фирмата управуваат недоволно оспособени менаџери кои сметаат дека со својата вештина за манипулации и лобирања ќе можат да раководат, тогаш во работните средини се јавуваат многубројни проблеми, лоши меѓучовечки односи, деструктивна работна атмосфера и разни видови пресии, изолаци, неинформираност и терор кон непослушните. Таквите организации се плодна почва за појава на mobbing и во нив се забележуваат повеќе специфичности на таквиот менаџмент меѓу кои се и:

1. *Некомпетентноста на менаџерскиот тим.*

Генералниот менаџер и неговиот менаџерски тим од овој вид обично се одликуваат со следниве карактеристики:

- непрофесионалност;
- несовесност;
- незнаење;
- непочитување;
- недоверба;
- неконтролираност.

Заради присуството на овие особини кај топ менаџментот се јавува можност за злоупотреба на положбата, самоволно однесување, кршење на правата и законот, подметнување лажни извештаи, дезинформации и тн.

Во работната средина се јавуваат лоши меѓучовечки односи, се врши поделба на вработените на пријатели и непријатели, не се води грижа за оправданите барања на поединците кои не се во таборот на „раководството“, се игнорира синдикатот (главно преку сервилноста кон т.н. менаџерски тим), владее страв, притисоци, неинформираност, озборувања, разни измислици за девалвирање на поединци, пласирани од т.н. „менаџерски тим“ и сл.

Притоа, кај вработените се чувствува напнатост, нерасположеност, немотивираност, непочитување, меѓусебни подметнувања итн.

2. *Менаџирањето (раководењето) со фирмата наликува на шефување (наредување) наместо водење. Доверувањето на задачите*

9 претежно се врши преку стручни колегиуми, т.е. состаноци со „менаџерскиот тим“.

Стручните колегиуми, т.е. состаноците на „менаџерскиот тим“ наликуваат на спикерство, при што се кажуваат или читаат „приказни“ за она што било, што се постигнало, и тоа од една страна со самопофалба, а од друга страна, со критика на одделни колеги „жртвени јариња“ и давање задачи со определени рокови, според пимерот „заплашување на деца“.

3. Во фирмата владее политика на неинформираност и нетранспарентност. Заклучоците по дискусиите на „стручните колегиуми“ или на „управниот одбор“, односно „советот“ на фирмата не се пренесуваат во базата. Ако некој од колегите, кој имал поднесено барање за разгледување на некој проблем, праша некого од членовите на менаџерскиот тим што е преземено по барањето, тогаш ќе му биде одговорено дека ќе добие писмена информација од правникот, т.е. секретарот на фирмата.

Вработените не се информирани за состојбите и работењето, ниту за посебните одлуки во организацијата што се од нивен интерес.

Огласните табли (доколку ги има) во ваквите фирми се празни, со ретки исклучоци, кога се издаваат некои наредби за казни, за задолженија или, пак, кога „синдикатот“ продава домашни намирници со плаќање на рати (пилиња, месо, брашно, масло и сл.).

4. Се води лоша кадровска политика. За раководители се поставуваат целосно лојални и слепо послушни кадри кои, за жал, стручно и професионално се понеквалитетни од многу нивни колеги во истата област.

Доколку фирмата има можности за нови вработувања, тогаш се примаат кадри кои се обврзуваат дека ќе се однесуваат во согласност со инструкциите на менаџерот, кој всушност и дал виза за прием.

5. Преовладува лоша организација на работата. Не се води грижа за соодветното организирање на работата.

6. Владеат изразено лоши меѓучовечки односи, конфликтни состојби, несоработка меѓу вработените, поделба на вработените, нецелосно или никакво информирање и сл.

ИЗВРШИТЕЛИ НА MOBBING-ОТ НА РАБОТНО МЕСТО

Лицата кои вршат mobbing т.н. мобери д-р Елвира Коик⁵ главно ги опишува како лица со нарушени особености, помалку способни, но моќни индивидуи без капацитет за љубов, радост и разбирање. Ним не им е доволно да победат, туку максимално да дејствуваат за другите да мораат да потклекнат. На таквите лесно им се придружуваат понеспособните, карактерно послабите личности, кои се плашат да не станат и жртви.

Mobbing-от за извршителите е некој вид издувен вентил преку кого што ја прикриваат немоќта во некоја друга сфера од животот (најчесто приватниот), формирајќи околу себе група во која покажуваат моќ, одважност и способност да владеат на сметка на другите-жртвите. Но, во секој случај, моберите (извршителите) се чувствуваат инфериорно во однос на оние врз кои вршат mobbing, па затоа на таков начин настојуваат да осигураат доминантна положба во средината.

Моберите често постапуваат смислено и многу итро, со цел да ги тргнат и оние кои им стојат на патот до успехот, да им наштетат или да ги принудат да ја напуштат работната средина.

Во основа можат да се истакнат шест профили на мобери, и тоа:

властољубец, итар лицемер, манипулатор, претпазливец, психопат или социопат и жртва (полжав).

➤ Властољубец:

- во себе крие јака желба да стигне до некава функција, т.е положба;
- користи разни средства, начини и методи да се одржи;
- за него „целта ги оправдува средствата“;
- лицемер и измамник;
- лансирач на „пробни балони“ за наумената цел
- располага со доушници и „лесни“ души итн.

➤ Итар лицемер:

- премногу љубезен кон оние од кои зависи;
- селективно љубезен кон подредените;
- покрај своето внимателно однесување и глумење успешност, ги користи пофалбите од неговите соработници за градење авторитет;

- често ги критикува своите колеги кои го „имаат“ прочитано;
- ако некој од неговите соработници го открие во неговите скриени зловни намери, ги убедува дека тој е жртвата;
- кога се повикува на одговорност, глуми невиност и ја фрла вината на други;
- во работната средината секогаш сака да држи сè во свои раце и да биде во центарот на вниманието.

➤ Манипулатор:

- не е професионално квалификуван за позицијата што ја зазема;
- вешто користи туѓи искуства или совети да се докаже дека е способен за функцијата;
- на секаков можен начин настојува да се прикаже како многу успешен;
- често им се заканува на соработниците, доведувајќи ги до послушност;
- им глуми верност на соработниците или на надредените, но кога ќе ги искористи и ќе увиди дека не му се потребни, ги отфрла итн.

➤ Претпазливец:

- доста е внимателен во својата потесна специјалност;
- претпазлив е во дискутирањето или презентирањето на некоја материја, односно знае вешто да прочита или да премолчи за нешто што не е во негов интерес;
- иако е емоционално студен, глуми чувствителност.
- вешт е во организирањето прослави или средби што ќе ги искористи за лично истакнување;
- вешт е да организира состаноци на синдикална или друга организација во негов интерес, а тој да не присуствува на состанокот;
- често сопствените грешки им ги препишува на другите итн.

➤ Психопат или социопат⁶

- нападен и арогантен кон жртвите, а кон останатите внимателен и љубезен, студен и пресметлив;
- добар глумец, за него не вредат законите и моралните норми;
- често можат да се фатат во некои криминални дејствија;

⁶ Kihalic I. , Zlocin bez kazne" Epoha, br. 46, sjecanj, R. Hrvatska, 2005, str. 13

- тие кои го откриваат, веднаш стануваат негови жртви и сите сопствени (не) дела им ги префрла ним;
- во основа е бесчувствителни, безобсирен и секогаш смета дека е во право;
- во многу ретки и неочекувани ситуации, лесно може да „пламне“ и да излезе надвор од контрола, покажувајќи го вистинското лице итн.

➤ *Жртва (полжав)*

- познат е со своите лигавења при барање помош, поткрепа или препораки;
- често станува слуга и жртва кај надредените или влијателните личности кои можат да решаваат за неговата судбина;
- умеат да се снајдат во средината, станувајќи, од една страна, нечија жртва, а од друга, голем и успешен „менаџер“.

ПОСЛЕДИЦИ ОД MOBBING-ОТ ВО ФИРМАТА

Последиците на mobbing-от во фирмата се одразуваат во повеќе сфери, т.е аспекти и тоа:

- > од аспект на самата mobbing жртва;
- > од аспект на фирмата;
- > општествен (социјален) аспект.

Од *аспект на mobbing жртвата* последиците се изразуваат преку:

- намалување на ефектите на работното место;
- оневозможување за напредување;
- гушење на креативниот и инвентивниот труд;
- загрозување на здравјето;
- почесто отсуствување од работа (одмор, боледувања);
- напуштање на работното место и заминување во друга фирма, доколку постојат можности за тоа итн.

Од *аспект на фирмата*, меѓу другото може да се забележи:

- незабележително влошување на меѓучовечките односи во средината;
- демотивирање на способните и креативни кадри;
- намалување на ефикасноста и ефективноста во работењето;

- во натамошниот период, пак, појава на лоши резултати во работењето;
- подолгорочно невидливо внесување на фирмата во многу тешки состојби, стечај или ликвидација.

Од *општествен (социјален)* аспект се забележува:

- малодушност кај вработените;
- прифаќање на состојбата онаква каква што е од страна на поголемиот број вработени;
- стекнување неправилно искуство кај соработниците од постапките на главниот извршите -мобер ;
- ширење на синдромот за меѓусебно уништување.

Во секој случај, последиците од mobbing-от се многу лоши за тероризираната личност. Можеби, во почетокот, на ниво на фирмата, тие се незабележителни, но подолгорочно тие се катастрофални.

Современиот менаџмент, денес при градењето на лидерските способности на менаџерите, особено длабоко навлегува во тајните на успехот, откривајќи ги невидливите, а сепак многу важни фактори. Во тој поглед, покрај градењето на вредносниот систем на менаџерите, односно лидерите на фирмите со вистински вредности, се применуваат и вештини за дијагностицирање на негативните појави, каков што е и mobbing-от.

Добро изградениот менаџер-лидер никогаш нема да дозволи да се применува или шири оваа деловна болест, којашто на суфистициран начин ги загрозува способните и креативни кадри.

ИЗЛЕЗ ОД ВАКВИТЕ СОСТОЈБИ

Доколку вака профилираните состојби при раководењето на менаџерот и неговиот "менаџерски тим" не се поправат, тогаш синдикатот треба да преземе посебни активности.

Ако, пак, синдикатот е игнорантен или присвоен, тогаш мора да се мобилизираат способните кадри во самата фирма и со истакнување на фактите за неправилноста во работењето, лошите постапки, злоупотреби на раководните функции и слични недоличности да ја расветлат и решаваат настанатата состојба.

Ако укажувањата на храбрите кадри не бидат прифатени и спроведени од страна на менаџерскиот тим внатре во фирмата, тогаш не останува ништо друго, туку да се анимираат медиумите

или екстерните органи задолжени за контрола на законитоста во работењето на фирмите.

Во таков случај најдобро решение е да се промени генералниот менаџер и, ако е потребно, одделни поединци од менаџерскиот тим.

ЗАКЛУЧОК

Mobbing-от е проблем на современото општество, нов начин на загрозување на човечкото достоинство и интегритет.

Таа е болест на помалку способните но моќни личности, кои се без чувство за вистинска љубов, разбирање и заедничко работење или тоа е болест којашто за жал, може да се шири ако таквите лица стекнат погодна почва.

Главна, оваа појава се одвива на психолошко ниво и многу тешко се докажува, бидејќи ја вршат итри, емоционално незрели личности со изгубено чувство за морал и етика.

Основна карактеристика на mobbing-от е патолошкото однесување, што здравиот разум не го разбира.

Ваквите појави, исклучително негативно влијаат врз здравјето и животот на поединците, врз работењето и имиџот на фирмата и воопшто врз квалитетот на живеењето.

Секој деловно свесен субјект треба да биде заинтересиран за рано откривање и спречување на mobbing-от.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] BOSCO, M.G., SALERNO, S., VALCELLA, F.: Mental health and work: integrated technical actions between services for preventive hygiene and worksite safety and mental health centers. - Med Lav, 1999, 90(6):752-761
- [3] CASSITTO, M.G.: Mobbing in the workplace: new aspects of an old phenomenon. - Med Lav, 2001, 92(1):12-24.
- [4] Jaska Z., Mobbing u zdravstvo, Liječnicke novine, R. Hrvatska, br. 32; 15.09.2004, str. 23-25
- [5] Kihalic I. Zlocin bez kazne, Epoha, br. 46, sjecanj, R. Hrvatska, 2005, str. 13
- [6] Koi} E., Filakovi} P., Muzini} L., Matek M., Vondra~ek S. ISSN 0352-3675 CODEN RASIF2 RiS-067 UDK/UDC 331.442 Rad sigur., 7, 2003, 1, 1-20 (www.mobbing.hr.)

[7] LEYMANN, H.: Mobbing and psychological terror at workplaces. - Violence Vict, 1990, 5(2), 119-26.

[8] LEYMANN, H.: The Mobbing Encyclopaedia. Bullying: Whistleblowing. Information about Psycho terror in the Workplace. 1992. <http://www.leymann.se/>.

[9] LEYMANN, H.: The Content and Development of Mobbing at Work. - U: ZAPF D., LEYMANN H. (ur.): Mobbing and Victimization at Work. - A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

[10] Sofield L, Salmond SW. Workplace violence. A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. Orthop Nurs. 2003 Jul-Aug;22(4):274-283.

ЛИНКОВИ НА WEB СТРАНИЦИ

- www.mobbing-info.ch
- mobbing-usa.com
- www.mobbing-help.de
- http://www.snz.hr/hcn/hrv/hm_dokumenti.htm
- www.mobbing.hr
- www.moravek.net